

Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie
= Swiss journal of sociology

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 39 (2013)

Heft: 2

Artikel: Frauenförderung zwischen heterogenen Logiken : der Fall eines
Nachwuchsförderungsprogramms in der deutschen Exzellenzinitiative

Autor: Petschick, Grit / Schmidt, Robert J. / Norkus, Maria

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-815001>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Frauenförderung zwischen heterogenen Logiken: der Fall eines Nachwuchsförderprogramms in der deutschen Exzellenzinitiative

Grit Petschick*, Robert J. Schmidt* und Maria Norkus*

1 Reformierung zwischen institutionellen Anforderungen und organisationaler Umsetzung¹

Es bewegt sich etwas im nationalen Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland. Die Politik versteht sich als Initiator einer umfangreichen Reformierung, im Zuge derer das gesamte Bildungssystem seit Jahrzehnten einem Prozess der Europäisierung unterliegt (Powell et al. 2012). So wird z. B. mit der Bologna-Reform und dem Kopenhagen-Prozess die Schaffung eines einheitlichen Hochschulraums angestrebt (vgl. Lawn und Grek 2012). Diese Entwicklungen betreffen keineswegs nur Schule und Studium, die mit den Grossprogrammen Pisa und Bologna im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen. Auch die weit fortgeschrittenen Phasen der universitären Ausbildung, vom Studienabschluss bis zur Berufung auf eine Professur, unterliegen ständigen Reformbemühungen. Innerhalb dieses Umstrukturierungsprozesses stellt auch die Geschlechtergleichstellung ein wichtiger werdendes wissenschaftspolitisches Ziel dar (Ramirez 2003, 280; Simon 2011), das national (z. B. das BMBF Referat für «Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung») wie international (bspw. She Figures oder Helsinki Gruppe) im Fokus politischer Steuerung steht. Dennoch bleibt Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft bislang unverwirklicht. Obwohl mittlerweile etwa gleich viele Frauen wie Männer ein Studium beginnen, kommt es – in der Mehrzahl der Disziplinen – über alle Karrierestufen hinweg zu hohen Drop-out-Raten. Dabei bringen gerade die späten Phasen der wissenschaftlichen Ausbildung nach der Promotion zahlreiche Probleme mit sich (Krimmer et al. 2004; Müller 2008; Franzke 2011). Verhandelt wird der Ausschluss von Frauen aus Spitzenpositionen unter anderem mit den Metaphern der “leaky pipeline” (Alper 1993) oder der «gläsernen Decke» (Cotter et al. 2001) und aus unterschiedlichen theoretischen Perspektiven erklärt: den Herstellungsweisen von Geschlecht innerhalb der wissenschaftlichen Praxis und den darin eingelagerten Machtverhältnissen (Krais 2000; Beaufäys 2012), der Sozialisation in bestimmte akademische Felder bzw. spezifisch geschlechtlich geprägte Fachkulturen (Wiesner 2002; Heintz et

* Institut für Soziologie, Technische Universität Berlin, D-10587 Berlin, grit.petschick@tu-berlin.de, robert.schmidt@tu-berlin.de und maria.norkus@soz.tu-berlin.de.

¹ Wir danken Nina Baur sowie drei anonymen Gutachtern für die konstruktiven Anmerkungen zu einer früheren Version.

al. 2004) oder einer sozialstrukturellen Perspektive, die von einer grundlegenden Vergeschlechtlichung organisationaler Strukturen ausgeht (Acker 1991; Graf und Schmidt 2011). Gerade die dem Prozess der Intervention gleichstellungspolitischer Programme inhärenten Mechanismen und Probleme wurden im sozialwissenschaftlichen Diskurs bislang kaum aufgenommen. Insbesondere ein Verständnis von Frauenförderung als gesellschaftliche, beständig sich wandelnde Anforderung an wissenschaftliche Organisationen, sowie ihr teilweise konfliktreiches Verhältnis zu anderen Anforderungen in der Reformierung, birgt unserer Ansicht nach wichtige Potenziale, um die sich vollziehenden Prozesse der Praxis von Frauenförderung in der Reformierung des Hochschulwesens zu verstehen und sozialwissenschaftlich zugänglich zu machen.

Wir nehmen diesen unzureichend thematisierten Aspekt zum Ausgangspunkt für unsere Fallstudie über ein Programm zur Nachwuchsförderung in der Phase nach der Promotion², das auch Gleichstellungsmassnahmen beinhaltet. Das betrachtete Nachwuchsprogramm ist Teil eines Exzellenzclusters. Die Exzellenzinitiative stellt eine der wichtigsten Reformierungen der deutschen Hochschullandschaft dar (Kehm und Pasternack 2009). Sie bildet eines der umfangreichsten Programme, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und Spitzenforschung auszubauen. Dabei werden als Bewertungskriterien neben der Qualität der Forschungsprogramme und der Forschenden, insbesondere Konzepte zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie zur Gleichstellung der Geschlechter genannt (DFG und WR 2005d). Diese Gleichstellungsmassnahmen sind aus unserer Perspektive dabei Teil der verschiedenartigen institutionellen Logiken, die politisch und gesellschaftlich auf die wissenschaftlichen Organisationen im Reformierungsprozess einwirken (Engels et al. 2012).

Dieser Beitrag fokussiert den Wandlungsprozess in der Aktualisierung der Logiken Gleichstellung und Wissenschaft, um daraus ein tieferes Verständnis der Folgen von Frauenförderung im Exzellenzcluster zu erlangen. Die Geschichte des untersuchten Programms beschreiben wir als durch Veränderungen in Interpretation und Realisierung dieser Logiken geprägt. Hierbei verschoben sich die institutionellen und organisationalen Rahmenbedingungen derart, dass es zu Behinderungen in der wissenschaftlichen Arbeit der Frauen im Nachwuchsprogramm kam. Diese unintendierten Folgen³ der Frauenförderung können nur aus der aufeinander aufbauenden Abfolge von Antragstellung, Stellenbesetzung und thematischer Fokussierung verstanden werden, die von der Clusterleitung, dem wissenschaftlichen Nachwuchs und Vertretern der fördermittelgebenden Einrichtungen ausgehandelt

2 Dieser wissenschaftliche Nachwuchs wird im Folgenden auch als Jungforschende oder Nachwuchsforschende bezeichnet. Anders als häufig in wissenschaftlichen Debatten üblich, sind Personen in der Promotionsphase nicht mit eingeschlossen. Wir folgen der Bezeichnung, die auch im Cluster verwendet wird.

3 Die daraus entstandenen negativen Folgen bezeichnen wir aufgrund der eigentlich beabsichtigten Förderung von Wissenschaftlerinnen im Folgenden als unintendiert.

wurden. In jeder dieser Phasen der Ausgestaltung des Programms änderte sich die Wahrnehmung von Gleichstellungs- und Wissenschaftsanforderungen durch die Akteure in Relation zueinander. Dieser Prozess entzog sich dabei der Steuerung durch die Beteiligten und hatte letztlich gar Behinderungen in den Karrieren von Frauen zur Folge. Diese am empirischen Material entwickelte Figur eines Frauenförderprogramms, das durch wandelnde organisationale und institutionelle Rahmenbedingungen «auf Reisen geschickt» wird (vgl. Zilber 2009), steht im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen. Um diese, im Sinne einer Grounded Theory (Strauss 1994), am Fall gebildete Figur zu entwickeln, stellen wir zunächst die angelegten, sensibilisierenden Konzepte sowie das methodische Vorgehen vor.

2 Der theoretische Rahmen: organisationale Praktiken und institutionelle Logiken

Im Folgenden wird die organisationale Ausgestaltung eines Frauenförderprogramms in der Exzellenzinitiative zwischen zwei verschiedenen, gesellschaftlichen Einflüssen beschrieben: Gleichstellung und Wissenschaft (siehe auch Engels et al. 2012). Beide werden in dieser Studie als heterogene institutionelle Logiken im Sinne von Friedland und Alford (1991) verstanden. Im ersten Teil wird das für die Analyse herangezogene Forschungsprogramm der heterogenen Logiken im soziologischen Neo-Institutionalismus eingeführt. Des Weiteren wird es mit einem praxistheoretischen Verständnis von Organisation im Konzept der Ko-Konstitution institutioneller Logiken und organisationaler Praktiken verbunden, das der Studie als sensibilisierendes Konzept zugrunde liegt. In einem zweiten Teil werden die in der Analyse fokussierten Konzepte der Gleichstellungs- und Wissenschaftslogik der modernen Gesellschaft dargestellt.

2.1 Die Ko-Konstitution von institutionellen Logiken und organisationalen Praktiken

Unter institutionellen Logiken verstehen wir Bündel aufeinander bezogener Strukturen, die typische Koordinationsformen ausbilden (Friedland und Alford 1991, 248). Diese Koordinationsformen sind Mittel der Regulation, die das Handeln orientieren und die Logik somit erst in Geltung setzen. Sie sind dabei sowohl inhärent konflikt-geladen als auch im Handeln durchaus verschiedenartig ausgelegt (Jackall 1988), angepasst und reproduziert. Als Institutionenkomplexe entspringen sie zudem den inter-institutionellen Dynamiken der modernen Gesellschaft (Thornton und Ocasio 2008, 119). Der theoretische Diskurs um heterogene Logiken weitet dabei den klassischen Fokus des Neo-Institutionalismus auf Strukturähnlichkeiten durch Legitimitätserwartungen (Meyer und Rowan 1977) oder wechselseitiger Beobachtung in organisationalen Feldern (DiMaggio und Powell 1983) aus. Fokussiert werden die Wirkungen differenzierter Institutionenkomplexe auf die Handlungskontexte der

Akteure (Thornton und Ocasio 2008, 100).⁴ Das Anliegen der Forschungsrichtung beschreiben Friedland und Alford (1991, 262) wie folgt: "The theoretical challenge is to understand the relationship between internal and external institutional contradictions, as these are lived by persons and managed by organizations." In den Blick geraten die den modernen Institutionenkomplexen innewohnenden Spannungen, sowie diejenigen, die zwischen ihnen bestehen. Diese Spannungen werden sowohl im alltäglichen als auch im organisationalen Tun in Geltung gesetzt.

Institutionen- und Handlungstheorie werden hierbei nicht als einander widerstrebend qualifiziert. Vielmehr gerät ihre Verbindung im eingebetteten, kompetenten Handeln in den Blick. Ähnlich argumentiert die Strukturierungstheorie mit dem zentralen Theorem der Dualität von Struktur und Handeln in Interaktion (vgl. Giddens 1984). Nach diesem sind soziale Strukturen stets Medium und Resultat des Handelns kompetenter Akteure. Diese konzeptionelle Nähe nutzen wir, um die Figur der institutionellen Logiken mit einem elaborierten, strukturierungstheoretischen Verständnis der Organisation zu verbinden und den Punkt des organisationalen «Managements» der Spannungen zwischen verschiedenen Logiken herausarbeiten zu können.⁵ Im Rahmen dieser Studie verstehen wir dabei Organisationen als soziale Systeme, die Handeln in einer hochgradig reflexiven Art und Weise hervorbringen und restringieren (Ortmann et al. 2000, 317). Sie sind Systeme, in denen das Tun organisiert, also unter «Reflexion auf seine Strukturierung gesteuert und koordiniert wird» (Ortmann et al. 2000, 317). Diese Form der Hervorbringung schliesst insbesondere den Bezug auf vorhergehende Prämissen, Prozeduren und Programme mit ein. Organisationen sind somit geschlossene Systeme, die ihre Aktivitäten an vorhergehendem organisationalem Geschehen orientieren, dabei aber stets mit der Umwelt verbunden bleiben, da sie bspw. von den Ressourcen eines politischen Förderinstruments abhängig sind. Soziale Systeme sind dabei spezifische Interaktionen und Beziehungen, die auf besondere Art und Weise koordiniert werden (Windeler 2001, 206 f.).

In Bezug auf das hier betrachtete Nachwuchsprogramm des Exzellenzclusters wurde Gleichstellung und wissenschaftliche Produktivität in verschiedenen Kontexten aktualisiert. In unserem Fall ergibt sich insbesondere eine doppelte Übersetzung: Zum einen werden beide in die politischen Instrumente der Exzellenzinitiative durch politische Gremien und Verwaltungsorgane eingeschrieben. Zum anderen werden diese politischen Instrumente wiederum zur höchst relevanten Umwelt der Organisation Hochschule. Ersteres wird im Empirieteil in einer Dokumentenanalyse nur angedeutet, während wir den Prozess des organisationalen Umgangs mit den

4 Hierauf basiert der Fokus der vorgestellten empirischen Befunde. Auch wenn bspw. Legitimitätsbewertungen im beschriebenen organisationalen Prozess eine Rolle spielen, sollen sie in der Analyse somit nur angedeutet werden.

5 Die Verbindung von Neo-Institutionalismus und Elementen der Strukturierungstheorie findet sich unter anderem bereits bei DiMaggio und Powell (1983) und wird bspw. bei Barley und Tolbert (1997) theoretisch weitergeführt.

interinstitutionellen Spannungen zwischen Gleichstellung und Wissenschaft in das Zentrum unserer empirischen Analyse rücken. Dabei darf die förderpolitische Aktualisierung beider Logiken in der Exzellenzinitiative in unserem Fall weder als Steuerungsfiktion, die von den tatsächlichen Aktivitäten entkoppelt wird (vgl. Stock 2004), noch als direkte Umsetzung von Massnahmen verstanden werden. Vielmehr handelt es sich um einen organisationalen Umgang mit zwei spannungsgeladenen, aber dennoch nicht zu ignorierenden Anforderungen an die Organisation. In einem mehrfach regulierten Kontext werden supraorganisationale Strukturen spezifisch in Bezug zu den grundlegenden Prämissen der Organisation gesetzt. Im Handeln werden stets eine ganze Reihe verschiedenartiger Ordnungen miteinander verknüpft und vermittelt (Windeler 2001, 276; Weber 2004). Logiken, organisationale Programme und andere soziale Strukturen bilden für die beteiligten Akteure einen «Werkzeugkasten» (Swidler 1986), mit dem sie ihre Projekte aktiv verfolgen können. Dabei bilden sich neuartige Verknüpfungen heterogener Logiken. Auch die beschriebenen, unintendierten Konsequenzen für die Karrieren von Frauen sind durch diese verschiedenen institutionellen Referenzen geprägt.

2.2 Gleichstellungs- und Wissenschaftslogik der modernen Gesellschaft

Auf diesem Verständnis wechselseitiger Konstitution mehrerer Ebenen im Handeln der Akteure basieren die folgenden Ausführungen. Fokussiert werden die wechselseitige Transformation von organisationalen Praktiken des Clusters und den in der Förderpolitik spezifisch aktualisierten Logiken der Wissenschaft und Gleichstellung als supraorganisationale Anforderungen. Diese beiden Logiken werden hier kurz eingeführt, bevor wir in der empirischen Analyse auf die spezifische Form der eingeschriebenen Logiken im Programm der Exzellenzinitiative und dem Umgang mit diesen im untersuchten Nachwuchsprogramm eingehen.

Die Hochschule im Wettbewerb der Exzellenzinitiative sieht sich zunächst dem Nachweis wissenschaftlicher Produktivität ausgesetzt. Der gemeinsame Bezugspunkt zur Regulation der Wissenschaft durch Wahrheit (Friedland und Alford 1991, 248) bietet Anknüpfungspunkte zur ausführlichen Beschreibung der Wissenschaft bei Luhmann (1990).⁶ Die Codierungen wahr/unwahr werden dann wissenschaftlichen Ergebnissen zugeschrieben, wenn sie nach anerkannten methodischen und theoretischen Verfahrensweisen erzeugt wurden und neue Erkenntnisse über einen Gegenstand liefern (Besio 2009, 55 ff.). Die Reputationsstrukturen bilden zudem eine Art stützendes Prinzip im Kontext der Wissenschaft, das dem der Wahrheit gleichgestellt bleibt. Sie sind an die vergangene Erzeugung neuer Wissensbestände gebunden und liefern wichtige Orientierungen in der Erzeugung wissenschaftlichen Wissens, da sie eben gerade nicht mit Wahrheit selbst verwechselt werden können (Luhmann 1990, 247 f.). Die basale Logik der Wissenschaft wird im Rahmen dieser

6 Zu weiteren Gemeinsamkeiten zwischen Systemtheorie und dem Forschungsfeld institutioneller Logiken siehe Hasse und Krücken (2008).

Studie als Wechselspiel von personengebundener Reputation (Luhmann 1970) und der Produktion wahren Wissens verstanden.

Die Geschichte des Gleichstellungsgedankens ist eng verwoben mit den Idealen der Aufklärung und dem Beginn bürgerlicher Emanzipationsbestrebungen Mitte des 19. Jahrhunderts (Nave-Herz 1994) und der daran anknüpfenden Vorstellung der Gleichheit aller Menschen. Als soziale Bewegung kämpft die Frauenbewegung seither in verschiedenen Bereichen um Gleichberechtigung. Das Ziel gleicher Lebenschancen für Frauen und Männer ist dabei seit jeher durch ein Spannungsverhältnis gekennzeichnet: Auf der einen Seite steht das Ringen um Gleichheit und auf der anderen Seite die Forderung nach Anerkennung von Differenz (Gerhard 2009). Heute gehört Geschlechterpolitik in weiten Teilen der globalisierten Welt zum Programm nationalstaatlicher Strategien (Ramirez 2003). Im Sinne der Gleichstellung werden vielfältige politische Programme initiiert, um eine chancengerechte Partizipation zu gewährleisten. Quotierungen, Fördermassnahmen und Gleichstellungsrichtlinien sollen Ungleichheiten abbauen, während gleichzeitig Diversität bewahrt werden soll, um aus der Differenz und der Ausschöpfung individueller und gruppenbezogener Potenziale, Nutzen zu ziehen.

3 Datenbasis und Methode

Die hier präsentierte Studie ist Teil eines grösseren Forschungsprojektes, das die Entwicklung eines naturwissenschaftlichen Exzellenzclusters untersucht, der sich als grundlagenorientierter Verbund versteht und Methoden unterschiedlicher Disziplinen auf einem Forschungsfeld bündelt. Der Cluster besteht zum einen aus langfristigen Kooperationen, bspw. aus vorher bestehenden Sonderforschungsbereichen und neuen Bereichen und Projekten, die Verknüpfungen der bereits länger bestehenden Zusammenarbeiten bilden sollen. Allgemein betonen die Beteiligten, dass die Ressourcenlage schon vor der Bewilligung des Exzellenzclusters gut war und es sich im Allgemeinen um drittmittelstarke Arbeitsgruppen handelt, die keineswegs nur auf diese Förderinitiative angewiesen sind. Im Rahmen dieses umfassenden Vorhabens wurde eine Fallstudie (Baur und Lamnek 2005; Yin 2009) des Nachwuchsprogramms dieses Clusters durchgeführt. Motiviert wurde das Vorhaben durch die im Rahmen des gesamten Projektes auftauchenden Hinweise auf Probleme im Zusammenhang mit zwei speziell für Frauen eingerichteten Stellen⁷.

Die hier präsentierte Analyse ist Ergebnis eines in iterativen Schritten bis zu einer theoretischen Sättigung hin verdichteten Forschungsprozesses im Sinne der Grounded Theory (Strauss 1994). Für die Teilstudie wurden in acht leitfadengestütz-

⁷ Die zwei explizit für Frauen geschaffenen Stellen werden wir im Folgenden als Frauenstellen bezeichnen, da dies auch in der Kommunikation des Clusters so üblich ist.

ten Interviews Nachwuchsforschende, d. h. Arbeitsgruppenleitende des Clusters⁸ in der Post-Doc-Phase (inklusive Juniorprofessuren) einer der beteiligten Universitäten⁹ sowie Personen der Clusterleitung und der Administration (soweit diese mit dem Nachwuchsprogramm oder den Nachwuchsforschenden betraut waren) befragt. Als erstes wurden eine Nachwuchswissenschaftlerin auf einer Frauenstelle und ein männlicher Nachwuchswissenschaftler befragt. Die Interviewten wurden gemäss dem Prinzip des *theoretical sampling* bewusst als maximale Kontrastfälle so ausgewählt, dass den sich aus dem Material ergebenden Fragen nachgegangen werden konnte. Im Fokus der Befragung standen die Karriereverläufe der Jungforschenden, insbesondere die Bewerbung und der Wechsel in den Cluster sowie die sich aus der Beteiligung im Cluster ergebenden Veränderungen, Chancen und Probleme. Bei der Clusterleitung und Administration lag der Interviewfokus auf den historischen und organisationalen Umständen und Intentionen bei der Schaffung und Umsetzung des Nachwuchsprogramms. Parallel zu den Interviews fanden Dokumentenanalysen statt. Analysiert wurden neben der Selbstdarstellung des Clusters und der Exzellenzinitiative im Internet, die Bewerbungs-Proposals des Clusters zu beiden Förderperioden, die Exzellenzvereinbarungen und Ausschreibungen, Merkblätter, Hinweise und Bewertungskriterien der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Wissenschaftsrats (WR) hierzu, ebenso wie ihre Schriften zum Thema Gleichstellung, wie z. B. die Gleichstellungsstandards der DFG (2008). Zuletzt fand eine Member Validation (vgl. Seale 1999) in Form einer Diskussionsrunde mit dem Clustermanagement statt.

Zu diesen thematisch fokussierten Interviews und Dokumentenanalysen wurden in der Analyse auch Ergebnisse teilnehmender Beobachtungen und ca. sechzig Interviews mit Promovierenden des Clusters zu den Themen Vernetzung und Kooperation im Cluster¹⁰ herangezogen, die im Rahmen des erweiterten Vorhabens in den vergangenen drei Jahren entstanden sind.

Die Auswertung erfolgte in Gruppensitzungen der Autoren. Zunächst wurden offene Codes erstellt. Anders als nach dem allgemeinen Kodierparadigma (Strauss und Corbin 1996; Strübing 2008, 26) wurde die Figur der Ko-Konstitution erst in Auseinandersetzung mit dem Ergebnis des offenen und axialen Kodierens entwickelt. Die institutionellen Logiken und organisationalen Praktiken, sowie das Verständnis ihrer Ko-Konstitution, bildeten ein theoretisch informiertes, sensibilisierendes Konzept, das das selektive Kodieren und die Verdichtung hin zu einer substantiellen Theorie anleitete. Als vorderstes Ziel einer substantiellen Theorie beschreiben Glaser

8 Eine Liste mit Namen und Kontakten der Forschenden dieser Statusgruppe haben wir von der Clusterleitung erhalten.

9 Wir beschränkten uns dabei auf die Universität, an der die beiden Frauenstellen verankert waren, um die Universitätszugehörigkeit und damit die universitären Rahmenbedingungen konstant zu halten.

10 Befragt wurden dabei Promovierende, die nach Aussage der Clusterleitung am Cluster beteiligt sind.

und Strauss (1995, 230), dass sie «genau dem wesentlichen Anwendungsbereich entspricht». Dies widerspricht dabei keineswegs prinzipiell dem Herangehen an den Fall mit einem sensibilisierenden, theoretischen Konzept im Sinne Blumers (1954). Vielmehr können theoretische Konzepte einen Ausgangspunkt bilden (vgl. Bowen 2006), soweit sie in Auseinandersetzung mit den Daten zu einer substantiellen Theorie verdichtet und erweitert werden, die den zentralen Aspekten des Gegenstandsbereichs entspricht.

4 Das Nachwuchsprogramm zwischen Gleichstellung und wissenschaftlicher Exzellenz

Das Förderprogramm der Exzellenzinitiative zeigt sich an spezifischen wissenschaftlichen wie nicht-wissenschaftlichen Anforderungen ausgerichtet. Neben der nachzuweisenden inhaltlich-wissenschaftlichen Exzellenz sollen die Antragsstellenden:

(...) darüber hinaus für den wissenschaftlichen Nachwuchs exzellente Ausbildungs- und Karrierebedingungen schaffen. (DFG und WR 2005a)

Dabei sollen

(...) die Konzepte zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (u. a. strukturierte Promotionsphase, frühe Selbstständigkeit junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) aus[geführt werden]. (DFG und WR 2005b)

Die Nachwuchsförderung wird dabei als Beurteilungskriterium neben der «Qualität der beteiligten Wissenschaftler/innen» und den «Konzepten zur Gleichstellung» unter dem Stichpunkt «beteiligte Forscherinnen und Forscher» genannt (DFG und WR 2005d).

4.1 Gleichstellung und Wissenschaft: Institutionelle Anforderungen der Exzellenzinitiative

Das Nachwuchsprogramm mit den darin verankerten Frauenstellen nimmt gleichzeitig auf die Bewertungskriterien zur Nachwuchsförderung und zur Gleichstellung Bezug. Durch die Analyse der von WR und DFG herausgegebenen Dokumente zeigt sich, dass die in Abschnitt 2 beschriebenen Logiken Wissenschaft und Gleichstellung durch die Exzellenzinitiative spezifisch aktualisiert sind.

4.1.1 Die Wissenschaftslogik und die Anforderungen der Exzellenzinitiative

Für die Analyse unseres Falls ist hier vor allem die spezifische Aneignung der Wissenschaftslogik im Programm der Exzellenzinitiative von Bedeutung. Ziel des

Aufbaus von Clustern in Bezug auf die Forschung war explizit die Erzeugung neuen, wissenschaftlichen Wissens durch Einbezug folgender Kriterien:

(...) bisher erbrachte Spitzenleistungen in der Forschung; Exzellenz und thematische Kohärenz des geplanten wissenschaftlichen Programms; internationale Sichtbarkeit; (...) Kooperationskonzept zwischen den Disziplinen bzw. zwischen den beteiligten Einrichtungen; Organisation und Weiterentwicklung; gesellschaftliche und wirtschaftliche Relevanz. (DFG und WR 2005c, Absatz 3)

Diese fünf Elemente sind dabei keineswegs selbstverständliche Spezifizierungen. Alle Punkte sind seither wissenschaftsintern, wie sozialwissenschaftlich wiederholt diskutiert und kritisiert worden. Insgesamt werden dabei vor allem drei Spezifika in der Ausformung des Programms hervorgehoben:

(1) Zum einen wird die Exzellenzinitiative mit Wettbewerb, Leistungskriterien und damit einhergehender, «offener» Elitenbildung (Hartmann 2006; Münch 2007) verbunden. Diese Entwicklung ist für eine Wissenschaft keineswegs selbstverständlich, die in Sachen Mittelvergabe lange Zeit durch eine politisch legitimierte Selbstverwaltung der “academic oligarchs” (Schimank 2005) geprägt war und ist. Dieser Trend ist jedoch keineswegs erst mit der Exzellenzinitiative erkennbar, sondern folgt einer allgemeinen Tendenz der Projektifizierung und Drittmittelausrichtung (Ricken 2009, 197). Die Verteilung erfolgt dabei auch unter Rekurs auf Reputation in der Fachgemeinschaft, weshalb das Verhältnis von Fremd- und Selbststeuerung nicht prinzipiell umverteilt, sondern vielmehr neu formiert wird (Stichweh 2009).

(2) Das Förderprogramm folgt weiterhin allgemeinen Tendenzen in der Wissenschaftsförderung, die man als Orientierung an gesellschaftlichen Problemlagen und Verwertbarkeit beschreiben kann (vgl. Gibbons et al. 1994). Dies schlägt sich in den eingangs beschriebenen Förderkriterien explizit nieder, da Cluster ihre Anwendungsorientierung nachweisen sollen.

(3) Zudem sollen in den Clustern thematisch ausgerichtete, disziplinär getrennte Wissensbestände zusammengefügt werden. Dies geht einher mit wissenschaftsinternen Diskursen, die die problematischen Effekte der Ausdifferenzierung betonen und eine Entdifferenzierung (Weingart 2000) als Motor innovativer Forschung thematisieren sowie eine Auflösung der Disziplin in der Forschungspraxis beobachten (Schützenmeister 2008). Diese Tendenz zeigt sich besonders deutlich in der speziellen Form des Clusters als regionalem, thematisch aufeinander bezogenem, interdisziplinärem Forschungsverbund. Auch die allgemeine Forderung nach riskanten, neuartigen Programmen ist stark mit derjenigen nach Interdisziplinarität verbunden.

4.1.2 Die Gleichstellungslogik und die Anforderungen der Exzellenzinitiative

Die Gleichstellungslogik wird sowohl unter der Betonung von Gleichheit als auch Diversität implementiert. Die spezifische Aneignung im Programm der Exzellenzinitiative ist von eben dieser Verquickung und Unbestimmtheit geprägt. In den Vorgaben zur Exzellenzinitiative werden im Merkblatt «Stand und Konzepte zur Förderung der Gleichstellung» als Bewertungskriterien genannt (DFG und WR 2005c) und in den Hinweisen zur Antragstellung ein Programm zur Gleichstellung gefordert (DFG und WR 2005b). Gleichstellung unterliegt demnach einer Darstellungs- und Nachweispflicht. Darüber hinaus sind diese Richtlinien bezüglich einer konkreten Realisierung jedoch unspezifisch und eröffnen einen breiten Interpretationsspielraum.

Antragstellende rekurren daher in der jeweiligen organisationalen Umsetzung auf den allgemeinen hochschulpolitischen Gleichstellungsdiskurs sowie die verschiedenen, lokalen Spezifizierungen der Gleichstellungslogik ihrer Umwelt (in unserem Fall: die generellen Standards der drittmittelgebenden Institutionen).

In den «Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung» heisst es, dass sich aus der Erfüllung des Grundgesetzes:

(...) die Notwendigkeit [ergibt], die Beteiligung von Frauen nachhaltig zu erhöhen. Die Erfüllung dieses Grundrechts verbindet sich mit der Notwendigkeit, das Kreativitäts- und Innovationspotenzial der Gesellschaft für die Forschung zu maximieren und in allen seinen Facetten auszuschöpfen. (WR 1998)

In den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ist folgendes festgehalten:

Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: (...), da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) (...). (DFG 2008)

Zum einen handelt es sich um die Erfüllung rechtlicher Vorgaben. Zum anderen stellt der Frauenanteil einen Indikator für erfolgreiche Gleichstellung dar, wird somit zum Bewertungskriterium und geht auf programmatischer Ebene mit der Wettbewerbskomponente der Exzellenzinitiative einher (Engels et al. 2012, 204). Die spezifische Aktualisierung der Gleichstellungslogik ist demnach mit einer «Erhöhung des Frauenanteils»¹¹ verbunden, der einem spezifischen Verwertungsinteresse folgt. Durch die Steigerung des Frauenanteils können die zuvor nicht genutzten Potenziale von Frauen ausgeschöpft und die wissenschaftliche Qualität erhöht werden.

¹¹ Die Verwendung oder Benennung von Quoten ist dagegen negativ konnotiert.

4.2 Der Fall: die Frauenförderung im Nachwuchsprogramm des Exzellenzclusters

Das von uns untersuchte Nachwuchsprogramm umfasst insgesamt 14 Stellen, darunter die zwei Frauenstellen sowie verschiedene Massnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Für acht Positionen waren bei der Antragstellung bereits Personen vorgesehen und im Antrag namentlich erwähnt. Diese Stellen wurden thematisch und teilweise auch räumlich und infrastrukturell an Vollprofessuren im Cluster angegliedert. Das Forschungsfeld der zwei zusätzlichen Frauenstellen ist dagegen im Vorfeld explizit nicht thematisch festgelegt und somit auch keiner bereits etablierten Professur zugeordnet worden.

Nach Angaben der Clusterleitung beträgt der Frauenanteil in der Gruppe der Jungforschenden bereits bei der Antragstellung 42%. Dies ist im deutschlandweiten Vergleich für diese Karrierephase in naturwissenschaftlichen Disziplinen überdurchschnittlich hoch.

Nach Aussage der Antragstellenden wurde bereits bei der Rekrutierung allgemein, und insbesondere bei der des wissenschaftlichen Nachwuchses und den Professuren, erfolgreich eine hohe Frauenquote angestrebt. Ausschlaggebend für diese Bemühungen waren die Vorgaben der DFG:

Ja, natürlich (...) der Druck ist ja auch da (...). Also von der DFG wird schon mit Nachdruck darauf geachtet, dass wir uns in der Richtung bewegen. (Interview 4, Clusterleitung)

Die zwei Frauenstellen seien geschaffen worden, so die Clusterleitung weiter, um die Bemühungen um Frauen und ihre Förderung insbesondere als wissenschaftlichen Nachwuchs zu unterstreichen sowie ihren Anteil noch weiter zu erhöhen. Aufgrund der relativ hohen Zahl an Promovendinnen gegenüber den Postdoktorandinnen in den beteiligten Disziplinen, sowie der Schwierigkeit eine Strukturprofessur in einem Exzellenzcluster einzurichten, habe es nahe gelegen, gerade in der Phase nach der Promotion Frauen zu unterstützen.

4.3 Die organisationale Ausgestaltung des Nachwuchsprogramms zwischen Gleichstellung und Wissenschaft

Wir betrachten den Verlauf des Frauenförderprogramms als Aushandlungsprozess zwischen drei durchaus heterogenen Akteursgruppen: der Vertretung der Forschungsförderung, den Antragstellenden bzw. der Clusterleitung sowie dem wissenschaftlichen Nachwuchs selbst. Die vorgestellte organisationale Ausformung dieses Nachwuchsprogramms in dieser Fallstudie kann als Ergebnis unserer Analyse als geschichtliche Episode aufeinander aufbauender, institutioneller Transformationen beschrieben werden. Im Verlauf der ersten Förderperiode zeigt sich dabei, dass verschiedene Relationen zwischen den Logiken auf die Ausgestaltung des Programms einwirken: Bei der Antragstellung rekurrieren die unterschiedlichen Akteure und Gruppen auf die beiden Logiken so, dass diese sich ergänzen und sogar wechselseitig

verstärken. Zum Ende der ersten Förderperiode werden von verschiedenen Seiten Verzögerungen in den wissenschaftlichen Karrieren der geförderten Frauen thematisiert und die beiden Logiken können nicht mehr problemlos vermittelt werden.

Im Folgenden soll dieser Wandlungsprozess in der Aktualisierung von Wissenschafts- und Gleichstellungslogik sowie der organisationalen Praktiken und Programme nachgezeichnet werden, um ein tieferes Verständnis dieser un intendierten Konsequenzen der Frauenfördermassnahmen im Rahmen des Nachwuchsprogramms zu erlangen. Insgesamt können wir hierbei drei Phasen unterscheiden: die Antragstellung bei der DFG, die Einstellung der Nachwuchsforschenden und die inhaltliche Neuausrichtung des Clusters.

4.3.1 Die Antragstellung

Der Rekrutierungsprozess des Nachwuchses beginnt schon während der Antragstellung. Insbesondere in den Qualifikationsgruppen für die Nachwuchsstellen gibt es zu Beginn der Exzellenzinitiative jedoch eine enorme Konkurrenz um den wissenschaftlichen Nachwuchs:

Es gibt so viel Cluster mittlerweile, Forschungsnetzwerke, die alle nach dem Nachwuchs gieren, und bei Frauen erst recht. Die haben natürlich auch die gleichen Rahmenbedingungen wie wir. Dann ist also der Markt insgesamt irgendwann mal leergefegt. Und bei Frauen insgesamt dramatischer, weil die auch ohnehin nicht so zahlreich dieser Karrierestufe vertreten sind. (Interview 4, Clusterleitung)

Die Gruppe der Antragstellenden antizipiert dies frühzeitig und vergibt daher Nachwuchsstellen vor allem dann, wenn eine konkrete Bereitschaft zur Mitarbeit zugesagt wird. Es ist somit «keine Planung des Programms am Reissbrett möglich» (Interview 7, Clusterleitung), stattdessen entwickelt sich ein längerer und aktiver Suchprozess. Hierbei sind vor allem bestehende Kontakte und Kenntnisse des Wissenschaftlerfelds der Antragsgruppe relevant. Es werden gezielt bereits als herausragend qualifizierte und mit Preisen prämierte Nachwuchsforschende angesprochen und dann explizit in den Antrag hineingeschrieben. So kann eine Besetzung der Stellen sichergestellt und die Qualität der Jungforschenden belegt werden.

Wie bereits erwähnt, wird in diesem Rekrutierungsprozess – den Ausschreibungsrichtlinien und der Gleichstellungslogik folgend – explizit auf einen hohen Anteil an Forscherinnen geachtet. Durch die thematisch breite Ausrichtung des Clusters werden dabei auch Frauen aufgenommen, die «thematisch eher am Rand» (Interview 2, Nachwuchs) forschen. Zusätzlich werden die zwei fachlich «offenen» Frauenstellen geplant, die den Aspekt der Frauenförderung im Nachwuchsprogramm noch verstärken sollen:

Wir haben einfach folgendes gesagt, wir werden den Frauenanteil zusätzlich erhöhen, um ein Zeichen zu setzen (...). (Interview 4, Clusterleitung)

Mit der Schaffung dieser Stellen soll sowohl weiblicher Nachwuchs gefördert als auch die Frauenquote im Cluster weiter erhöht werden. Diese Massnahme integriert dabei sowohl die Gleichstellungs- als auch die Wissenschaftslogik: Im Sinne einer Bestenauslese und Effizienzsteigerung durch das Ausschöpfen der Potenziale exzellenter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eines breiten Themenspektrums gelangen Frauen mit hoher wissenschaftlicher Reputation in den Cluster. Die Frauenstellen bleiben in der Ausschreibung thematisch unspezifisch, um sicher zu stellen, dass eine Besetzung mit herausragenden Forscherinnen gelingt.

Mit dieser doppelten Strategie der frühzeitigen Einbindung interessanter Jungforschender – unter Berücksichtigung eines hohen Frauenanteils – und der breiten Ausschreibung weiterer Frauenstellen kann den beiden im Nachwuchsprogramm spezifisch aktualisierten Logiken entsprochen werden, ohne dass es zu strukturellen Widersprüchen kommt. Wissenschaftliche Qualität und Gleichstellung spielen bei der Antragstellung zusammen.

4.3.2 Die Einstellung der Nachwuchsforschenden

Die zweite Phase bezieht sich auf die konkrete Ausschreibung der Nachwuchsstellen und ihre Besetzung mit Jungforschenden. Für diese bietet die Aufnahme in den Cluster zunächst die Chance, eine eigene Gruppe und damit ihre wissenschaftliche Eigenständigkeit aufzubauen.

Also die sind ja sozusagen schon die Elite (...). Dadurch, dass hier sehr viele Leute (...) arbeiten, kommt man sehr leicht ins Gespräch und man kann seinen Horizont relativ stark erweitern (...). Kontakte ergeben sich ja dann leicht (...) sind ja 14 Universitäten und Institute. Also ich denke mal, man kriegt da ein größeres Netzwerk hin als an der Universität. (Interview 1, Nachwuchs)

Der Cluster bietet ihnen in einem bereits als exzellent ausgezeichneten Umfeld eine Vielzahl an Vernetzungs- und Kooperationsmöglichkeiten, aus denen sich neben neuen, interessanten Forschungsthemen auch die Möglichkeit für weitere Drittmittelanträge bietet.

Die Stellenbesetzung der noch nicht vorab vergebenen Nachwuchsstellen verzögert sich jedoch, da kaum geeignete Bewerbungen eingehen:

Wir haben fünf Stellen, mit einem thematischen Schwerpunkt ausgeschrieben und soweit ich mich erinnern kann, war der Rücklauf unglaublich mager. Da haben wir keine Stelle besetzt. Die Frauenstellen haben wir ganz offen ausgeschrieben. Bei der ersten Ausschreibung haben sich

ein Mann und eine Frau beworben. Mehr nicht. (Interview 4, Clusterleitung)

Als Grund hierfür kann die oben beschriebene Konkurrenz aller Einrichtungen um qualifizierten Nachwuchs genannt werden. Dies trifft zwar auch auf die vorab thematisch festgeschriebenen Stellen zu, auf die thematisch offenen Frauenstellen jedoch in verschärfter Form: Es bewerben sich zunächst – trotz intensiver Suche – keine geeigneten (und zumindest zu diesem Zeitpunkt ausreichend qualifizierten) Frauen auf die Ausschreibung. Als Ursache hierfür wurden vor allem zwei Gründe genannt: zum einen der geringe Frauenanteil in dieser Karrierephase. Zum anderen orientieren sich Frauen in ihrer Karriereplanung an der Wissenschaftslogik, so die geförderten als auch (nach Aussage der Clusterleitung) die angefragten Frauen. Ihre Einstellung als blosse «Quotenfrauen» erscheint ihnen in dieser Hinsicht problematisch:

Solche Frauenstellen machen wir nicht noch mal. Nämlich, wenn du mit den Leuten und insbesondere den Frauen dann auch mal redest – die möchten das gar nicht. Weil das ist ja trotzdem immer so, da ist ein indirekter Makel mit verbunden (...). (Interview 4, Clusterleitung)

Also das allerschlimmste, also die allerschlimmste Aussage ist, dass die mich nur für die Quote haben wollten (...). (Interview 5, Nachwuchs)

Die Bewerbung auf eine Frauenstelle wird damit als problematisch für die eigene wissenschaftliche Reputation angesehen und letztlich abgelehnt. Die Frauen sehen in der nicht-fachlichen Komponente dieser Stellen eine Gefährdung ihrer wissenschaftlichen Reputation. Der Cluster ist in diesem Sinne, wie jede andere Organisation auch, an fachliche Kompetenzen gebunden, die über die Organisation hinaus verweisen. Die Frauen, die diese bereitstellen könnten, stehen jedoch scheinbar aus den besagten Gründen nicht zur Verfügung. In dieser Phase geraten beide Logiken, insbesondere durch die von den Forscherinnen antizipierten Karrierewege, in Konflikt.

An der Suche nach Frauen wird festgehalten, wobei die inhaltliche Ausrichtung dieser immer weiter in den Hintergrund gerät. Bei der gezielten Suche nach Frauen kommen schliesslich prinzipiell Frauen mit geringer, aber auch grosser thematischer Überschneidung zu anderen Forschenden im Cluster in Betracht. Durch dieses Vorgehen lassen sich die Logiken durch die spezifischen Ausgestaltungen (der thematischen Breite als Zeichen wissenschaftlicher Exzellenz und die Anzahl der Frauen als Zeichen von Geschlechtergleichstellung) in Einklang bringen.

4.3.3 Die Neuorientierung des Clusters

Die an die Phase der Einstellung anschliessenden Re-Strukturierungsprozesse des gesamten Verbunds sind dadurch geprägt, dass der Cluster sich für die zweite Periode um eine erneute Förderung bewirbt. Die Clusterleitung wird durch ein vom Cluster selbst ins Leben gerufenes Begutachtungsgremium aus international anerkannten

Experten, ebenso wie durch Vertreter der DFG, darauf hingewiesen, «dass der Cluster zu breit aufgestellt ist» (Interview 7, Clusterleitung).

Zudem haben sich die Anforderungen der DFG, zumindest in der Wahrnehmung der Clusterleitung, von Exzellenz ad Persona zu einer Orientierung am Output des Clusters verschoben. Exzellenz kann aus Sicht des Clusters nun nicht mehr lediglich durch die Reputation einzelner Akteure ausgewiesen werden. Vielmehr muss die Vernetzungsleistung durch den Cluster in gemeinsamer, hochklassiger Forschung münden. Diese neuen Anforderungen werden im Cluster als Signal für eine inhaltliche Bündelung aufgefasst und leiteten einen langwierigen, schrittweisen Prozess der thematischen Fokussierung und Re-Strukturierung ein.

Die Basis für die Bewertung der Clusteraktivitäten sowie für die Umstrukturierung bilden vordergründig die gemeinsamen Publikationen und der thematische Bezug der Projekte aufeinander, die aus Sicht der Clusterleitung die Interdisziplinaritäts- und Vernetzungsanforderung der DFG abbilden. Dabei wird «der Prozess der thematischen Fokussierung offen gestaltet» (Interview 7, Clusterleitung). Der Nachweis des clusterrelevanten Outputs und der Vernetzung erfolgt, falls nicht aus den Publikationen ersichtlich, durch ein zusätzliches Verfahren, in dem alle Arbeitsgruppenleitenden aufgefordert sind, die Aktivitäten der eigenen Gruppe im Cluster zu beschreiben.

So kommt es zu einer Teilung in Kern- und unterstützenden Randbereich. Dem Kernbereich werden Projekte mit einer hohen Anzahl an gemeinsamen Publikationen sowie grosser Vernetzung zugeordnet. Forschende, die ihre wissenschaftliche Bedeutsamkeit für den Verbund nicht durch Vernetzungsaktivitäten und clusterrelevante Publikationen nachweisen können, werden dem Randbereich zugeordnet oder verlassen den Cluster. Die Einordnung in einen der Bereiche hat auch Auswirkung auf die vom Cluster finanzierte Ausstattung, insbesondere im personellen Bereich, und damit auch auf die möglichen Forschungsaktivitäten der Jungforschenden. Im Kernbereich wird jetzt bspw. stärker auf Finanzierung von Stellen gesetzt, was in den Randbereichen selten der Fall ist. Bei dieser Zuordnung behält sich der Cluster eine gewisse Flexibilität vor, da «weder der Themenbezug noch die Publikationsanzahl harte Kriterien sind» (Interview 7, Clusterleitung). Zudem ist die Zuordnung nicht mit dem Neuantrag festgeschrieben, denn die Clusterleitung hat bei der Bewertung der später einzureichenden Forschungsvorhaben aller Clusterbeteiligten sowie bei Auftreten besonderer Forschungsergebnisse die Möglichkeit, eine Neuordnung zu den Bereichen sowie der finanziellen Mittel vorzunehmen.

Dieses Vorgehen entspricht einer spezifischen Ausgestaltung der wissenschaftlichen Vernetzungslogik, die im Förderprogramm der Exzellenzinitiative eingeschrieben ist: Der Cluster kann sich durch gemeinsame Artikel als aufeinander bezogenes Gesamtprojekt präsentieren. Gleichzeitig widerspricht diese spezifische Aktualisierung in gewissem Masse den Anforderungen an Interdisziplinarität und Anwendungsbezug, da weite Teile des Anwendungsbereichs (d. h. stärker an ingeni-

eurwissenschaftlicher Anwendung orientierte Clusterbereiche) herausfallen und sich der Anteil der im Cluster am stärksten vertretenen naturwissenschaftlichen Disziplin im Kernbereich deutlich erhöht. Diese Fokussierung folgt dem Selbstverständnis des Clusters, ein vordergründig grundlagenorientierter Verbund zu sein, der Methoden verschiedener Disziplinen bündelt.

Viele Nachwuchsforscherinnen werden bei der Neuorientierung dem Randbereich zugeordnet, da sie thematisch nicht in den Kernbereich passen, d. h. nicht die entsprechenden Publikationen und Kooperationen nachweisen können. Gerade in Hinblick auf die Nachwuchsstellen und insbesondere auf die Frauenstellen stellt sich eine Einordnung auf Basis gemeinsamer Publikationen und Vernetzungen jedoch mitunter als problematisch dar: Grosse Gruppen und auch solche mit thematisch grossen Überschneidungen können diesen Anforderungen viel eher nachkommen als kleine Gruppen oder solche mit geringeren thematischen Überschneidungen. Auch Pfadabhängigkeiten in der wissenschaftlichen Programmatik werden dabei teilweise belohnt, da Projekte zuvor bestehender Kooperationen in diesem Sinne produktiver sind als solche, die sich ihre Kooperationen erst neu aufbauen müssen. Bedenkt man, dass eine thematisch geringere Überschneidung bedeutet, dass es weniger potentielle Kooperationsmöglichkeiten gibt und die meisten Vorträge in fremden Forschungsfeldern angesiedelt sind, müssen Forschende mit geringerer Überschneidung zudem stärkere Anstrengungen unternehmen, um sich in die Kerngruppe des Clusters einzubinden. Ebenso hat eine verspätete Aufnahme aufgrund der kürzeren Zeitspanne im Cluster einen negativen Einfluss auf die wissenschaftliche Produktivität. Zudem haben riskante und randständige Themengebiete oft nicht die gleichen Publikationsmöglichkeiten wie «angesagte» Themen und stellen ein höheres Risiko dar, nicht die gewünschten publikationsfähigen Ergebnisse zu liefern. Das Kriterium der gemeinsamen Publikationen wird somit insbesondere zu einer Hürde für riskante Projekte und randständige Forschungszweige, wie auch kleinere oder im Aufbau befindliche Gruppen, wie z. B. Nachwuchsgruppen. Gerade auf den weiblichen Nachwuchs trifft dies in besonderem Masse zu, da sie oft trotz geringer inhaltlicher Überschneidung und riskanteren Themen in den Cluster einbezogen wurden. So muss eine Nachwuchsforscherin ihr Cluster-Projekt aufgeben, weil es sich nicht wie ursprünglich geplant realisieren liess:

Ich denke einerseits, dass es von allen Seiten unterschätzt wurde, wie schwierig es ist, die Verknüpfungen herzustellen. (...) und das zweite, (...) so mein Eindruck, stärker versucht wird thematisch zu fokussieren für den zweiten Antrag und dann solche riskanteren Sachen auch rausfallen. (...) Weil mir alleine die Expertise einfach fehlt für so was und bei der Zwischenevaluierung gesagt [wurde], dass das nicht zum Kernthema wird. (Interview 2, Nachwuchs)

Da sich das Projekt im Rahmen des Clusters nicht ohne grösseren Aufwand bearbeiten lässt, wird nicht nur das Thema aufgegeben, sondern auch die finanziellen Mittel gekürzt, was die Möglichkeiten der betreffenden Nachwuchsforscherin für eine weitere Beteiligung im Cluster erschwert.

In besonderem Masse wirkt sich die strategische Überlegung, die Frauenstellen nicht thematisch festzulegen und an eine andere Arbeitsgruppe (und damit die Verfügbarkeit von Räumen und Equipment) einzubinden, auf die Produktivität der Forschungsarbeit aus.

Was dem Cluster die Einstellung und Förderung von Frauen erleichtern sollte, wird unter den veränderten Bedingungen problematisch für die Karrieren der selbigen. Gleichzeitig führt die fehlende Anbindung an eine Arbeitsgruppe dazu, dass den Frauenstellen nicht die gleiche Infrastruktur zur Verfügung gestellt wird, wie den anderen Nachwuchsgruppen.

In diesem Restrukturierungsprozess wird somit die Gleichstellungslogik in besonderer Art und Weise re-spezifiziert. Eine hohe Frauenquote ist nun nicht mehr in allen Clusterbereichen nachweisbar, denn insbesondere im Kernbereich ist diese deutlich niedriger als im Cluster insgesamt. Hatte bei der Einbindung der Frauen vor allem die breite thematische Ausrichtung die Bedienung der Anforderungen der Gleichstellungs- und Wissenschaftslogik zugleich ermöglicht, so finden sich die Frauen in der Neuausrichtung des Clusters durch die Entwicklung hin zu einer Priorisierung eines thematischen Kerns nun überwiegend im Randbereich wieder. Durch einen höheren Anteil im Randbereich lässt sich global, auf den gesamten Cluster bezogen, jedoch weiterhin ein hoher Frauenanteil nachweisen.

5 Karrierebehinderungen als unintendierte Konsequenzen der Ausgestaltung des Nachwuchsprogramms

Die beschriebenen Verzögerungen in den Karrieren von Frauen ergeben sich aus dem Ausgestaltungsprozess des Nachwuchsprogramms zwischen den verschiedenen Akteuren in einer Form, die keiner der Beteiligten vorhersah. Der Prozess erweist sich als geprägt durch die sich zeitlich wandelnden Aktualisierungen von Gleichstellungs- und Wissenschaftslogik durch die zentralen Clusterakteure. Sie werden gemäss dem Primärvorhaben einer Drittmittelstärkung der Beteiligten und unter Beobachtung der fördermittelgebenden Institutionen als höchst relevante Umwelt in die Aktivitäten eingebunden. Dieser Prozess als Ganzes entzieht sich, trotz beständiger Regulationsbemühungen, in seiner Komplexität der vollständigen Steuerung durch die Organisatoren des Cluster. Insbesondere die spezifischen Aktualisierungen der Logiken durch die Frauen selbst, aber auch der Fördermittelgeber, verändern die Rahmenbedingungen so, dass sich die ursprüngliche Intention der Frauenförde-

nung in Teilen umkehrt. Einer der zentralen Akteure beschreibt diese aufeinander aufbauenden Prozesse wie folgt:

Das hat sich so entwickelt. Das hat sich wirklich einfach so entwickelt.
(Interview 4, Clusterleitung)

Nur aus dem historischen Verlauf aus Antragstellung, Einstellung und Neuausrichtung des Clusters können die sich wandelnden Ausgestaltungen beider Logiken und die unintendierten Konsequenzen für einige Frauen erklärt werden. Es zeigt sich, dass die in der Ausgestaltung des Programms vorzufindenden, unterschiedlichen Vorstellungen wissenschaftlicher Produktivität und Gleichstellung durch die verschiedenen Akteure in jeder dieser Phasen in Relation zu einander stehen. Die Aktualisierung der Gleichstellungslogik als hoher Frauenanteil steht in der Antragstellung noch problemlos neben der Suche nach wissenschaftlich aussichtsreichen «Köpfen». Folglich werden zusätzliche, thematisch offene Frauenstellen in das Programm integriert und damit auch eine mögliche thematische Öffnung eingeleitet. In der zweiten Phase erweist sich gerade dies als Problem, da die Nachwuchswissenschaftlerinnen den Ausweis wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit als primären Einflussfaktor auf ihre Karrieren verstehen und die offenen Stellen als «Frauenstellen» zurückweisen, sich also nicht bewerben. Gleichzeitig hält die Clusterleitung an der Suche nach ausgewiesenen leistungsfähigen Wissenschaftlern fest und sucht auch in thematisch weiter entfernten Bereichen. Letztlich führen die verschiedenartigen Thematisierungen von Gleichstellung und wissenschaftlicher Produktivität zwischen Nachwuchsforscherinnen und Clusterleitung zu einer thematischen Verbreiterung des Clusters. Eben diese thematische Verbreiterung wird in der Phase der Umstrukturierung des Clusters für die neue Antragstellung durch die fördernden Institutionen kritisiert. In der Folge wird durch die Clusterleitung eine stark Output-orientierte, thematische Fokussierung eingeleitet. Vor allem bedingt durch die unterschiedlichen, thematischen Entfernungen wird diese jedoch zu einem Kriterium, das letztlich insbesondere für die Frauen zu einer Position im Randbereich des Clusters führt. Die von allen Seiten intendierte Förderung der Frauen entwickelt sich so teilweise zu einer Behinderung für ihre wissenschaftlichen Karrieren, obwohl dies von keinem der beteiligten Akteure vorhergesehen wurde, sondern im Gegenteil die Massnahmen ursprünglich als Karriereförderung gedacht waren.

6 Heterogene Anforderungen und die Behinderung der Karrieren von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Reformierungsprozess der Hochschule

Diese Einzelfallstudie eröffnet eine Perspektive auf bislang unterthematizede Mechanismen, die den erschwerten Übergang von Frauen in eine Professur erklären. Wir verstehen diesen Fall als Ausgangspunkt für eine Thematisierung der Refor-

mierung im Zeichen der Gleichstellung immanenten Prozesse, die zu Behinderungen in den wissenschaftlichen Karrieren von Frauen führen können. Es geht uns darum, diese aus dem Wechselspiel heterogener, institutioneller Anforderungen und organisationaler Umsetzung an die Hochschule zu verstehen. Diese Perspektive argumentiert, dass die konkreten Prozesse organisationaler Ausgestaltung von Frauenförderung im Rahmen konkreter Förderprogramme stets in Relation zu der im Rahmen der Hochschule dominanten Logik der Wissenschaft zu verstehen sind. Wie wir in unserem Fall zeigen konnten, ist diese Relation keineswegs durch die Förderprogramme festgeschrieben, sondern wandelt sich vielmehr beständig in der konkreten Umsetzung der Fördermassnahmen. Die Aufnahme der Anforderungen ist dabei abhängig von sich wandelnden Wahrnehmungen dieser durch die verschiedenen Akteure. Sie werden erst in ihren Aktivitäten, und in Verbindung mit ihren jeweils mit dem Kontext des Förderprogramms verbundenen eigenen Projekten, in Geltung gesetzt. In und durch verschiedene Aushandlungsprozesse und unter Einbezug verschiedener Kontexte entsteht so eine Dynamik, die sich dem steuernden Eingriff einzelner Akteure oder Gruppen entzieht. Die zu Beginn noch aufeinander abgestimmten und sich sogar wechselseitig verstärkenden Logiken der Gleichstellung und wissenschaftlichen Exzellenz werden im Prozess der Stellenbesetzung und thematischen Fokussierung auf unterschiedliche Weise problematisch. Dieser Prozess der Ausgestaltung des Nachwuchsprogramms unter sich wandelndem Bezug auf Gleichstellung und wissenschaftliche Exzellenz als Anforderungen, die das Förderinstrument der Exzellenzinitiative an die Organisation Hochschule richtet, bietet einen Zugang zu den thematisierten Verzögerungen in den Karrieren der Nachwuchswissenschaftlerinnen. Eine so motivierte Debatte um Gleichstellung als institutionelle Anforderung könnte neben den erwähnten, wichtigen Befunden mit macht-, sozialisations- oder sozialstrukturtheoretischem Hintergrund, das Verständnis des problematischen Übergangs von der letzten Phase der akademischen Ausbildung in eine Professur um eine Diskussion über das Wechselspiel von Organisation und Umwelanforderungen erweitern und somit die Folgen der reflexiven Aufnahme der Gleichstellungsproblematik und der resultierenden, mitunter unintendierten Folgen erklären. Diese Fallstudie kann hierzu jedoch nur einen Anfangspunkt bilden.

7 Literaturverzeichnis

- Acker, Joan. 1991. Hierarchies, jobs, bodies. S. 162–179 in *The Social Construction of Gender*, hrsg. von Judith Lorber und Susan Farrell. Newbury Park: Sage.
- Alper, Joe. 1993. The pipeline is leaking women all the way along. *Science* 260: 409–411.
- Barley, Stephen R. und Pamela Tolbert. 1997. Institutionalization and structuration. *Organization Studies* 18(1): 93–117.
- Baur, Nina und Siegfried Lamnek. 2005. Einzelfallanalyse. S. 241–253 in *Qualitative Medienforschung*, hrsg. von Lothar Mikos und Claudia Wegener. Konstanz: UTB UVK.

- Beaufaÿs, Sandra. 2012. Führungspositionen in der Wissenschaft. S. 87–117 in *Einfach Spitze?*, hrsg. von Sandra Beaufaÿs, Anita Engels und Heike Kahlert. Frankfurt und New York: Campus Verlag.
- Besio, Cristina. 2009. *Forschungsprojekte*. Bielefeld: transcript.
- Blumer, Herbert. 1954. What is wrong with social theory? *American Sociological Review* 19(1): 3–10.
- Bowen, Glenn A. 2006. Grounded theory and sensitizing concepts. *International Journal of Qualitative Methods* 5(3): 1–9.
- Cotter, David A., Joan M. Hermsen, Seth Ovidia und Reece Vanneman. 2001. The glass ceiling effect. *Social Forces* 80(2): 55–81.
- DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft). 2008. Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf (30.04.2012).
- DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) und WR (Wissenschaftsrat). 2005a. Ausschreibung Exzellenzinitiative. http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/exini_ausschr.pdf (30.04.12).
- DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) und WR (Wissenschaftsrat). 2005b. Hinweise zur Erstellung von Antragsskizzen für Exzellenzcluster. Email von Karin Friedsam an Grit Petschick, Berlin, 15.03.2012.
- DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) und WR (Wissenschaftsrat). 2005c. Merkblatt Exzellenzinitiative. Email von Karin Friedsam an Grit Petschick, Berlin, 15.03.2012.
- DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) und WR (Wissenschaftsrat). 2005d. Bewertungskriterien Exzellenzcluster. Email von Karin Friedsam an Grit Petschick, Berlin, 15.03.2012.
- DiMaggio, Paul und Walter W. Powell. 1983. The iron cage revisited. *American Sociological Review* 48(2): 147–160.
- Engels, Anita, Tina Ruschenburg und Stephanie Zuber. 2012. Chancengleichheit in der Spitzenforschung. S. 187–217 in *Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung*, hrsg. von Thomas Heinze und Georg Krücken. Wiesbaden: VS Verlag.
- Franzke, Astrid. 2011. Aufstieg mit Hindernissen. S. 163–185 in *Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen*, hrsg. von Birgit Blättel-Mink, Astrid Franzke und Anja Wolde. Königstein und Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- Friedland, Roger und Robert R. Alford. 1991. Bringing society back in. S. 232–263 in *The new Institutionalism in Organizational Analysis*, hrsg. von Walter W. Powell und Paul DiMaggio. Chicago: University of Chicago Press.
- Gerhard, Ute. 2009. *Frauenbewegung und Feminismus*. Frankfurt a.M.: Fischer.
- Gibbons, Michael, Camille Limoges, Helga Nowotny, Simon Schwartzman, Peter Scott und Martin Trow. 1994. *The new Production of Knowledge*. Los Angeles: Sage.
- Giddens, Anthony. 1984. *Constitution of Society*. Cambridge: Polity Press.
- Glaser, Barney und Anselm Strauss. 1995. *Betreuung von Sterbenden*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Graf, Patricia und Sylvia Schmid. 2011. Organisationsstrukturen und ihr Einfluss auf die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen. S. 59–96 in *Frauen in den Naturwissenschaften*, hrsg. von Kirsti Dautzenberg, Doris Fay und Patricia Graf. Wiesbaden: VS Verlag.
- Hartmann, Michael. 2006. Die Exzellenzinitiative – Ein Paradigmenwechsel in der deutschen Hochschulpolitik. *Leviathan* 34(4): 447–465.
- Hasse, Raimund und Georg Krücken. 2008. Systems theory, societal contexts, and organizational heterogeneity. S. 539–560 in *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, hrsg. von Royston Greenwood, Christine Oliver und Roy Suddaby. Los Angeles: Sage.

- Heintz, Bettina, Martina Merz und Christina Schumacher. 2004. *Wissenschaft, die Grenzen schafft*. Bielefeld: transcript.
- Jackall, Robert. 1988. *Moral Mazes*. New York: Oxford University Press.
- Kehm, Barbara M. und Peer Pasternack. 2009. The German “excellence initiative” and its role in restructuring the national higher education landscape. S. 113–127 in *Structuring Mass Higher Education*, hrsg. von David Palfreyman und Ted Tapper. New York: Routledge.
- Krais, Beate. 2000. Das soziale Feld der Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. S. 31–55 in *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung*, hrsg. von Beate Krais. Frankfurt a.M. und New York: Campus.
- Krimmer, Holger, Annett Schenk und Annette Zimmer. 2004. Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland. *femina politica* 13(1): 127–131.
- Lawn, Martin und Sotiria Grek. 2012. *Europeanizing Education*. Oxford: Symposium Books.
- Luhmann, Niklas. 1970. Selbststeuerung der Wissenschaft. S. 291–317 in *Soziologische Aufklärung*, hrsg. von Niklas Luhmann. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Luhmann, Niklas. 1990. *Die Wissenschaft der Gesellschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Meyer, John. W. und Brian Rowan. 1977. Institutionalized organizations. *American Journal of Sociology* 83(2): 340–363.
- Müller, Vera. 2008. Wissenschaft als riskante Berufskarriere. *Forschung & Lehre* 15(4): 224–225.
- Münch, Richard. 2007. *Die akademische Elite*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Nave-Herz, Rosemarie. 1994. *Die Geschichte der Frauenbewegung in Deutschland*. Hannover: Leske + Budrich Verlag.
- Ortmann, Günther, Jörg Sydow und Arnold Windeler. 2000. Organisation als reflexive Strukturation. S. 315–354 in *Theorien der Organisation*, hrsg. von Günther Ortmann, Jörg Sydow und Klaus Türk. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Powell, Justin, Nadine Bernhard und Lukas Graf. 2012. The emergent European model in skill formation. *Sociology of Education* 85(3): 240–258.
- Ramirez, Francisco O. 2003. Frauen in der Wissenschaft – Frauen und Wissenschaft. S. 279–305 in *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne*, hrsg. von Theresa Wobbe. Bielefeld: transcript.
- Ricken, Norbert. 2009. Elite und Exzellenz. *Zeitschrift für Pädagogik* 55(2): 194–210.
- Schimank, Uwe. 2005. Die akademische Profession und die Universitäten. S. 143–164 in *Organisation und Profession*, hrsg. von Thomas Klatetzki und Veronika Tacke. Wiesbaden: VS Verlag.
- Schützenmeister, Falk. 2008. *Zwischen Problemorientierung und Disziplin. Ein koevolutionäres Modell der Wissenschaftsentwicklung*. Bielefeld: transcript.
- Seale, Clive. 1999. *The Quality of Qualitative Research*. London: Sage.
- Simon, Dagmar. 2011. Gleichstellungspolitik als Element der Hochschulentwicklung. S. 109–120 in *Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen*, hrsg. von Birgit Blättel-Mink, Astrid Franzke und Anja Wolde. Königstein und Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- Stichweh, Rudolf. 2009. Autonomie der Universitäten in Europa und Nordamerika. S. 28–49 in *Die Illusion der Exzellenz*, hrsg. von Jürgen Kaube. Berlin: Wagenbach.
- Stock, Manfred. 2004. Steuerung als Fiktion. *die hochschule* 13(1): 30–48.
- Strauss, Anselm L. 1994. *Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. München: Fink.
- Strauss, Anselm und Juliet Corbin. 1996. *Grounded Theory*. Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union.
- Strübing, Jörg. 2008. *Grounded Theory*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Swidler, Ann. 1986. Culture in action. *American Sociological Review* 51(2): 273–286.

- Thornton, Patricia H. und William Ocasio. 2008. Institutional logics. S. 99–130 in *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, hrsg. von Royston Greenwood, Christine Oliver und Roy Suddaby. Los Angeles: Sage.
- Weber, Max. 2004. Die Objektivität sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. S. 43–100 in *Methodologie interpretativer Sozialforschung*, hrsg. von Jörg Stübing und Bernt Schnettler. Konstanz: UVK.
- Weingart, Peter. 2000. Interdisciplinarity. S. 25–42 in *Practising Interdisciplinarity*, hrsg. von Nico Stehr und Peter Weingart. Toronto und Buffalo: University of Toronto Press.
- Wiesner, Heike. 2002. *Die Inszenierung der Geschlechter in den Naturwissenschaften*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Windeler, Arnold. 2001. *Unternehmensnetzwerke*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- WR (Wissenschaftsrat). 1998. Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3534-98.pdf> (30.04.2012).
- Yin, Robert K. 2009. *Case Study Research. Design and Methods*. London: Sage.
- Zilber, Tammar B. 2009. Institutional maintenance as narrative acts. S. 205–235 in *Institutional Work*, hrsg. von Thomas B. Lawrence, Roy Suddaby und Bernard Leca. Cambridge, UK und New York: Cambridge University Press.